

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Кафедра «Управление персоналом и психологии»

**Методические рекомендации для
самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

Карьерные стратегии молодежи

Направление подготовки (специальность) 39.03.03 «Организация работы с молодежью»

Профиль образовательной программы «Организация работы с молодежью на региональном и муниципальном уровне»

Форма обучения (очная)

Оренбург 2015 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Организация самостоятельной работы	3
2. Методические рекомендации по самостоятельному изучению вопросов	3
3. Методические рекомендации по подготовке к занятиям	6
3.1 Семинарское занятие № 1 Сущность и значение карьеры. Этапы и методы планирования и развития карьеры	6
3.2 Семинарское занятие № 2 Методология управления персоналом	7
3.3 Семинарское занятие № 3 Управленческие основы работы с молодежью в условиях рыночной экономики	7
3.4 Семинарское занятие № 4 Методология и организация работы управления с молодежью	7
3.5 Семинарское занятие № 5 Стратегическое управление персоналом	7
3.6 Семинарское занятие № 6 Технология управления профориентацией, трудовой адаптацией молодежи	8
3.7 Семинарское занятие № 7 Технология найма и отбора персонала	8
3.8 Семинарское занятие № 8 Кадровый резерв. Организация обучения персонала	8
3.9 Семинарское занятие № 9 Современные методы оценки труда персонала	8
3. 10 Семинарское занятие № 10 Сущность деловой карьеры	9

1. ОРГАНИЗАЦИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

1.1. Организационно-методические данные дисциплины

№ п.п.	Наименование темы	Общий объем часов по видам самостоятельной работы (из табл. 5.1 РПД)				
		подготовка курсового проекта (работы)	подготовка реферата/эссе	индивидуальные домашние задания (ИДЗ)	самостоятельное изучение вопросов (СИВ)	подготовка к занятиям (ПкЗ)
1	2	3	4	5	6	7
1	<i>Модульная единица 1</i> Сущность и значение карьеры. Этапы и методы планирования и развития карьеры.	-	-	-	1	2
2	<i>Модульная единица 2</i> Методология управления персоналом.	-	-	-	1	2
3	<i>Модульная единица 3</i> Управленческие основы работы с молодежью в условиях рыночной экономики	-	-	-	1	2
4	<i>Модульная единица 4</i> Методология и организация работы управления с молодежью	-	-	-	1	2
5	<i>Модульная единица 5</i> Стратегическое управление персоналом	-	-	-	1	2
6	<i>Модульная единица 6</i> Технология управления профориентацией, трудовой адаптацией молодежи	-	-	-	1	2
7	<i>Модульная единица 7</i> Технология найма и отбора персонала.	-	-	-	1	2
8	<i>Модульная единица 8</i> Кадровый резерв. Организация обучения персонала.	-	-	-	1	2
9	<i>Модульная единица 9</i> Современные методы оценки труда персонала	-	-	-	1	2
10	<i>Модульная единица 10</i> Сущность деловой карьеры	-	-	-	2	2

2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО САМОСТОЯТЕЛЬНОМУ ИЗУЧЕНИЮ ВОПРОСОВ

2.1 Проанализируйте общность интересов государства, организации и индивида в части достижения работником определенных карьерных целей. Насколько они совместимы?

При изучении вопроса необходимо обратить внимание на следующие особенности.

Понятие интереса. Национальный интерес. Основные субъекты национальных интересов: личность, общество, нация как этническая общность, государство.

Комплементарность (равноправие) интересов общества и индивида. Несводимость интересов государства. Взаимодействие индивида и общества сквозь призму взаимоотношений личности и общества с государством. Взаимосвязь социального строя, политического режима государства с иерархичностью построения общественной системы. Основные модели развития государственности.

2.2 Информационное и техническое обеспечение системы управления персоналом

При изучении вопроса необходимо обратить внимание на следующие особенности.

Управление персоналом как информационный процесс. Информационное обеспечение системы управления персоналом как совокупность реализованных решений по объему, размещению и формам организации информации. Оперативная информация, нормативно-справочная информация, классификаторы технико-экономической информации и системы документации (унифицированные и специальные). Комплексность, оперативность, систематичность, достоверность. Внемашинная информационная база. Внутримашинное информационное обеспечение.

Комплекс технических средств. Средства сбора и регистрации, передачи, хранения, обработки и выдачи информации.

2.3 Политика занятости молодежи и ее профессиональные ресурсы.

При изучении вопроса необходимо обратить внимание на следующие особенности.

Решение проблем занятости молодежи. Содействие профессиональному самоопределению молодежи. Меры, направленные на снижение уровня безработицы среди молодежи. Программы поддержки молодежи. Несоответствие объемов и профилей подготовки специалистов потребностям рынка труда. Предпосылки роста безработицы среди выпускников учреждений профессионального образования. Исследование проблемы занятости молодежи в современной России П.А. Чукреева.

Переобучение молодых специалистов в службе занятости в вузах. Проблема студенческой занятости. Молодежь на ранках труда и образовательных услуг. Содействие профессиональному самоопределению молодежи. Негативные тенденции в молодежном секторе рынка труда.

2.4 Структура управления молодежной организацией

При изучении вопроса необходимо обратить внимание на следующие особенности.

Социальная организация. Линейная, функциональная организационная структура, их преимущества и недостатки. Эффективность организационной структуры. Структура управления молодежной организацией. Понятие структуры управления. Типы организационной структуры и подходы к ее построению. Характеристика структуры общественной организации.

Анализ эффективности управления молодежной общественной организации. Динамика развития молодежной организации. Совершенствование управления общественной молодежной организацией. Особенности деятельности организаций, влияющие на структуру управления молодежной организации.

2.5 Многообразие школ стратегического управления персоналом

При изучении вопроса необходимо обратить внимание на следующие особенности.

Многообразие школ стратегии управления персоналом. Понятие стратегии управления персоналом. Сближение областей исследования стратегического менеджмента

и стратегического управления человеческими ресурсами. Все многообразие школ стратегического управления персоналом. Концепции стратегического управления персоналом, исходящих из принципа подчинения системы стратегического управления персоналом общекорпоративной системе стратегического менеджмента (концепции стратегической субординации). Концепция обучающей модели стратегии. Ментальные модели, использующие прошлый опыт. Стратегические альтернативы.

Процесс формирования каждого вида стратегий. Конкурентный анализ, портфельный анализ, внедрение и реализация принятых решений (стратегий). Набор технологий (методов, инструментов, характеристик и т. д.) работы с персоналом. Практика анализа кадровой службы. Экономический характер стратегической модели.

2.6 Феномен работающего студента. Проблема временного трудоустройства молодежи.

При изучении вопроса необходимо обратить внимание на следующие особенности.

Современное состояние российской студенческой молодежи как особой социально-демографической группы. Состояние ценностных ориентаций и мотивации к профессиональной деятельности студенческой молодежи. Инструмент управления формированием профессиональной мотивации студенческой молодежи. Временное трудоустройство.

Рассмотрение и изучение феномена «работающего студента». Сфера занятости молодежи. Совмещение учебы с работой. Рынок труда, занятость, вторичная занятость. Основные сферы трудовой занятости работающих студентов. Изучение феномена работающего студента. Поиск работы и рабочей силы; порядок найма и высвобождения работников; условия и содержание труда; установление уровня его оплаты и формы сопутствующих льгот; обучение и подготовка кадров вне производства и на рабочих местах; горизонтальная и вертикальная профессиональная мобильность (перемещение и продвижение).

2.7 Собеседование и его результаты. Адаптация новых сотрудников.

При изучении вопроса необходимо обратить внимание на следующие особенности.

Система подбора персонала. Использование потенциала работника. Собеседование и его результаты. Процесс проведения собеседования. Цели собеседования: оценка личностных качеств и уровня компетентности, сообщение новому сотруднику основных сведений об организации и о перспективах. Повторное собеседование с менеджером по персоналу.

Адаптация персонала. Уменьшение стартовых издержек при правильно осуществленном процессе адаптации. Сокращение текучести кадров, экономия времени непосредственного руководителя и рядовых работников, возникновению у нового члена коллектива чувства удовлетворенности работой, снижению тревожности и неуверенности.

Организационный, социально-психологический, профессиональный аспекты трудовой адаптации.

2.8 Система оценки и обучения персонала. Организация проведения аттестации персонала.

При изучении вопроса необходимо обратить внимание на следующие особенности.

Сущность аттестации персонала. Соответствие деятельности конкретного работника стандарту выполнения работы на данном рабочем месте в данной должности. Типы аттестации персонала. Аттестация как метод оценки персонала. Положение об аттестации персонала. Квалификация, уровень знаний и практических навыков, деловые и личностные качества как характеристики работников, подлежащих аттестации. Цель аттестации. Комплексная аттестация.

Подготовка и проведение аттестации персонала. Этапы проведения аттестации персонала. Направления аттестации: оценка деятельности, оценка квалификации, оценка личностных качеств. Выработка графика проведения аттестации. Подготовка документов для аттестации. Состав аттестационных комиссий и их подготовка. Разъяснительная работа с персоналом о целях и порядке проведения аттестации. Итоги аттестации.

2.9 Оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.

При изучении вопроса необходимо обратить внимание на следующие особенности.

Понятие экономической эффективности. Экономическая эффективность как результативность экономической системы, выражаясь в отношении полезных конечных результатов ее функционирования к затраченным ресурсам. Главный критерий социально-экономической эффективности - степень удовлетворения конечных потребностей общества.

Основа эффективности - оптимальное распределение имеющихся у общества ресурсов между отраслями, секторами и сферами национальной экономики. Зависимость экономической системы от эффективности производства, социальной сферы (систем образования, здравоохранения, культуры), эффективности государственного управления.

Измерение эффективности социальной сферы. Эффективность капитальных вложений. Затраты на персонал организации. Виды эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом. Оценка экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом. Оценка экономических результатов совершенствования системы и технологии управления персоналом. Расчет затрат, связанных с совершенствованием системы и технологии управления персоналом. Социальная эффективность проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом. Затраты на персонал: понятие, сущность, состав, эффективность затрат на персонал, значение и задачи управления затратами на персонал. Оценка эффективности работы службы управления персоналом.

2.10 Совершенствование процесса управления деловой карьерой.

При изучении вопроса необходимо обратить внимание на следующие особенности.

Карьера как субъективно осознанные собственные суждения работника о своем трудовом будущем, ожидаемые пути самовыражения и удовлетворения трудом.

Поступательное продвижение по служебной лестнице, расширение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью работника. Деловые качества, профессиональная подготовка.

Изучение рынка труда. Самооценка своих навыков и деловых черт, которая предполагает знание своих сильных сторон, слабостей и недостатков. Цели карьеры. Рассмотрение процесса развития и планирования деловой карьеры. Виды деловой карьеры: внутриорганизационная, межорганизационная, профессиональная - специализированная; профессиональная - неспециализированная; вертикальная; горизонтальная; центростремительная (скрытая); ступенчатая.

Задачи карьеры. Этапы карьеры. Развитие карьеры. Совершенствование процесса управления деловой карьерой.

3. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОДГОТОВКЕ К ЗАНЯТИЯМ

3.1 Семинарское занятие № 1 Сущность и значение карьеры. Этапы и методы планирования и развития карьеры

При подготовке к занятию необходимо обратить внимание на следующие моменты.

Цель занятия – рассмотреть понятие карьеры. Различные трактования данного понятия. Влияние на карьеру внутри- и внеорганизационной реальности. Проанализировать факторы, способствующие карьерному росту. Причины сложности карьерного роста. Виды и модели карьеры. Субъекты управления карьерными процессами. Этапы жизненного пути работника и его карьеры. Профессиональная и внутриорганизационная карьера. Планирование и реализация карьеры. Развитие карьеры.

«Карьерные тупики». Карьерный потенциал сотрудников и его анализ. Пути служебного роста и развитие карьеры. Планирование и контроль деловой карьеры.

3.2 Семинарское занятие №2 Методология управления персоналом

При подготовке к занятию необходимо обратить внимание на следующие моменты.

В ходе занятия необходимо акцентировать внимание на основных целях управления персоналом. Экономические и социальные цели и их эффективность. Основные принципы управления персоналом. Научность. Системность. Гуманизм. Профессионализм. Философия управления персоналом и ее элементы. Закономерности управления персоналом. Закономерности, связанные с межличностными отношениями. Методы управления персоналом. Организационно-административные, экономические, социально-психологические методы и специфика их влияния на персонал организации. Современные направления развития управления персоналом. Понятие человеческого капитала. Профессиональная компетентность, конкурентоспособность персонала и т.д.

3.3 Семинарское занятие №3 Управленческие основы работы с молодежью в условиях рыночной экономики

При подготовке к занятию необходимо обратить внимание на следующие моменты.

Целью занятия является рассмотрение сущности системы управления. Подсистемы управления персоналом и их функции. Социально-трудовые отношения и рынок труда. Занятость персонала. Принципы и методы построения системы управления персоналом.

Функции управления, отражающие содержание выполняемых работ. Функции управления по характеру деятельности. Функция управления как социальная технология. Принципы и цели управления. Принципы построения и функционирования системы управления. Государственная система управления персоналом и ее специфика. Социальный механизм государственного управления и его реализация. Органы государственной власти и общественные организации.

Молодежь в системе общественного разделения труда. Молодежь на рынке труда и образовательных услуг. Влияние рыночной экономики на управленческие основы работы с молодежью.

3.4 Семинарское занятие №4 Методология и организация работы управления с молодежью

При подготовке к занятию необходимо обратить внимание на следующие моменты.

В ходе занятия рассмотреть организационную структуру управления персоналом. Виды организационных структур. Экстенсивный (командно-административный) и интенсивный (рыночный) тип организационной структуры. Типовые черты организационных структур. Особенности организационных структур. Создание новых организационных структур на основе современных принципов: преобразование производственно-технического аппарата предприятий, совокупность потребностей человека (древо целей), демократизация производства и управления. Факторы, влияющие на организационную структуру. Политика занятости. Ресурсы организации. Специфика молодежной организации. Формирование миссии, целей молодежной организации.

3.5 Семинарское занятие №5 Стратегическое управление персоналом

При подготовке к занятию необходимо обратить внимание на следующие моменты.

Цель занятия – выявить особенности стратегического управления персоналом. Кадровая политика как основа формирования стратегии управления персоналом. Рассмотрение сотрудников организации как человеческий капитал. Маркетинговый подход к персоналу как ресурсу. Анализ кадровых стратегий. Разработка кадровой политики. Система стратегического управления персоналом. Его цели и задачи. Реализация стратегии управления персоналом. Этап анализа, этап планирования (выбора); этап реализации принятого решения. Формирование стратегии управления персоналом: миссия организации; анализ внешней и внутренней среды; формирование и выбор стратегии; реализация стратегии; оценка и контроль за ходом реализуемой стратегии.

3.6 Семинарское занятие №6 Технология управления профориентацией, трудовой адаптацией молодежи

При подготовке к занятию необходимо обратить внимание на следующие моменты.

В ходе занятия необходимо рассмотреть понятия «профессиональная ориентация» и «трудовая адаптация». Задачи и формы профориентации. Профессиональное просвещение, профессиональная информация, консультация. Стадии адаптации: ознакомление, приспособление, ассимиляция, идентификация. Проблемы социализации персонала. Трудовой коллектив как агент второй социализации.

Особенности и тенденции профессионального самоопределения молодежи. Процесс интеграции молодежи в сферу трудовой деятельности. Особенности формирования кадровой политики. Ее типы. Занятость молодежи в современных условиях. Проблемы и перспективы молодежи на рынке труда.

3.7 Семинарское занятие №7 Технология найма и отбора персонала

При подготовке к занятию необходимо обратить внимание на следующие моменты.

Целью занятия является выявление специфики технологии найма и отбора персонала. Источники найма персонала: внешний и внутренний. Принципы подбора персонала. Организация процесса отбора претендентов. Подбор и расстановка кадров. Принципы соответствия, перспективности, сменяемости. Задачи подбора и расстановки персонала. Отбор персонала в организацию. Несоответствие между личными качествами человека и предъявляемыми требованиями. Сравнение уровня требований и уровня качеств работника. Пригодность к работе.

3.8 Семинарское занятие №8 Кадровый резерв. Организация обучения персонала

При подготовке к занятию необходимо обратить внимание на следующие моменты.

В ходе занятия обратить внимание на понятие кадрового резерва. Цели его формирования. Модели и типологии кадрового резерва. Принципы формирования и источники кадрового резерва. Категории резервистов. Основные цели и программы работы с кадровым резервом. Подходы к работе с кадровым резервом. Основные понятия и концепции обучения. Виды и методы обучения персонала. Концепции обучения квалифицированных кадров. Специализированное обучение. Многопрофильное обучение. Концепция обучения, ориентированная на личность. Методы обучения персонала. Роль и место службы управления персоналом в организации обучения кадров.

3.9 Семинарское занятие №9 Современные методы оценки труда персонала

При подготовке к занятию необходимо обратить внимание на следующие моменты.

Цель занятия – определить современные методы оценки труда персонала. Оценка результативности труда. Естественно-биологические, социально-экономические, технико-организационные, социально-психологические, рыночные факторы. Объем реализованной продукции, производительность труда работников, прибыль предприятия, должностной оклад и коэффициент трудового участия работников в реализации планов предприятия как показатели результативности труда. Недостатки показателей. Оценка результатов деятельности подразделений организации. Основные методы оценки.

3.10 Семинарское занятие №10 Сущность деловой карьеры

При подготовке к занятию необходимо обратить внимание на следующие моменты.

В ходе занятия обратить внимание на понятие деловой карьеры. Внутриорганизационная, межорганизационная, профессиональная – специализированная, профессиональная – неспециализированная, вертикальная, горизонтальная, центростремительная (скрытая), ступенчатая карьера. Задача планирования и реализации карьеры. «Якорь карьеры». Карьерный тупик. Цели и мотивы карьеры. Субъекты деловой карьеры. Внутренние и внешние факторы развития карьеры. Этапы деловой карьеры.